

Analysis Of The Effect Of Supervision, Leadership, And Compensation On Employee Performance At The SUMUT DPRD Office

Analisis Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD SUMUT

M. Iqbal Fadillah ¹⁾; Eli Delvi Yanti ²⁾

^{1,2)}Study Program of Management, Faculty of Social and Science, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ Miqbalfadillah@gmail.com , ²⁾ delviyanti@pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [03 March 2025]

Revised [015 April 2025]

Accepted [29 April 2025]

KEYWORDS

Supervision, Leadership, Compensation and Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Apakah pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Metode penelitian yaitu penelitian asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS Versi 25. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut. Pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Sumut.

ABSTRACT

This study aims to find the effect of supervision, leadership and compensation on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. Does leadership partially have a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. Does compensation partially have a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. Do supervision, leadership and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. The research method is causal associative research with the help of the SPSS Version 25 programme. This research uses multiple linear regression. The population in this study were 80 respondents. The sample in this study were 80 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that supervision partially had a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. Leadership partially has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. Compensation partially has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office. Supervision, leadership and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Office.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. SDM merujuk pada individu atau kelompok orang yang melakukan aktivitas kerja, memberikan kontribusi dalam bentuk tenaga, pikiran, keahlian, kreativitas, dan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, atau material, SDM memiliki sifat yang unik karena melibatkan unsur manusia yang memiliki akal, emosi, kehendak, nilai, dan budaya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas, kapabilitas, dan motivasi dari SDM yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi organisasi sehingga manajemen organisasi perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan pegawai yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para pegawainya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari dukungan pegawai yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Menurut Sutrisno (2019), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Kinerja pegawai yang tinggi maka kesempatan organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan organisasi perlu

memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja pegawai. Pegawai belum dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor DPRD Sumut yaitu pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi. Menurut Ibrahim (2020), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai belum sepenuhnya mendapatkan pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilakukan. Pegawai belum selalu diberikan solusi/tindakan perbaikan jika terjadi kesalahan.

Menurut Samsudin (2020), kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang pegawai dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keramahan atasan terhadap pegawai, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh pegawai otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong kinerja pegawai dalam organisasi. Kepemimpinan pada Kantor DPRD Sumut yaitu Pimpinan kurang mengambil keputusan bersama-sama pegawai. Pimpinan belum menyampaikan ide- ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan. Pimpinan belum sepenuhnya memberikan pengarahan kepada pegawai di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.(Adam et al., 2020)

Menurut Mangkunegara (2020), Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, apabila kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai". Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2021), kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Yanti, 2022).

Pengawasan

Menurut Ibrahim (2020), pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Menurut Handoko (2020) pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Siagian, (2021), Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Silaswara et al., 2021).

Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2020) kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Simamora (2021), kepemimpinan adalah "kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akeptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2020), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan. Menurut Mathis (2022), "Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut Rivai (2019), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada pengumpulan data tersebut menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif bersifat survei bilamana masalah sudah jelas. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sample

Menurut (Sugiyono, 2018) istilah populasi mengacu pada generalisasi yang berfokus pada satu objek atau subjek yang memberikan kualitas dan karakteristik mengenai hal-hal yang dilakukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada kantor DPRD Sumut sebanyak 80 orang. Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Sampel penelitian ini adalah pegawai honorer pada kantor DPRD Sumut pada kantor DPRD Sumut yang berjumlah 80 responden. Dalam hal ini menggunakan seluruh pegawai honorer kantor DPRD Sumut yang berjumlah 80 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Metode analisis data yang dilakukan melalui SPSS Versi 25.0 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pengawasan		Kepemimpinan		Kompensasi		Kinerja Pegawai		rtabel
(X1)		(X2)		(X3)		(Y)		
Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	
X1.1	.752	X2.1	.927	X3.1	.570	Y. 1	.856	0,30
X1.2	.724	X2.2	.662	X3.2	.714	Y. 2	.684	0,30
X1.3	.708	X2.3	.870	X3.3	.780	Y. 3	.810	0,30
X1.4	.766	X2.4	.916	X3.4	.730	Y. 4	.641	0,30
X1.5	.650	X2.5	.615	X3.5	.662	Y. 5	.638	0,30
X1.6	.842	X2.6	.898	X3.6	.865	Y. 6	.830	0,30
X1.7	.858	X2.7	.862	X3.7	.772	Y. 7	.860	0,30
X1.8	.767	X2.8	.904	X3.8	.494	Y. 8	.633	0,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

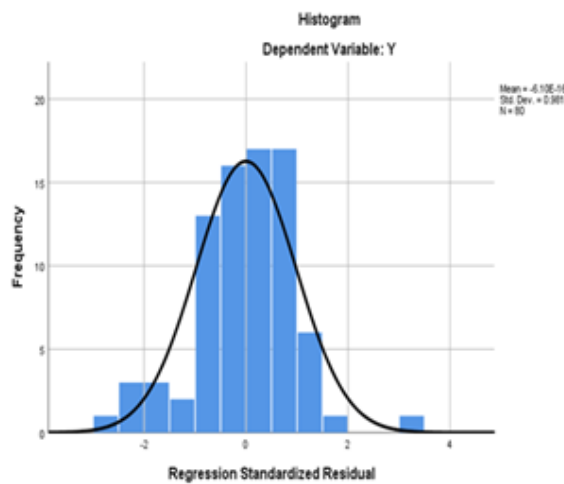
Berdasarkan tabel 1. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variable yang diteliti > 0,30. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid (sah).

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengawasan (X1)	0,894	8
Kepemimpinan (X2)	0,934	8
Kompensasi (X3)	0,841	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,881	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

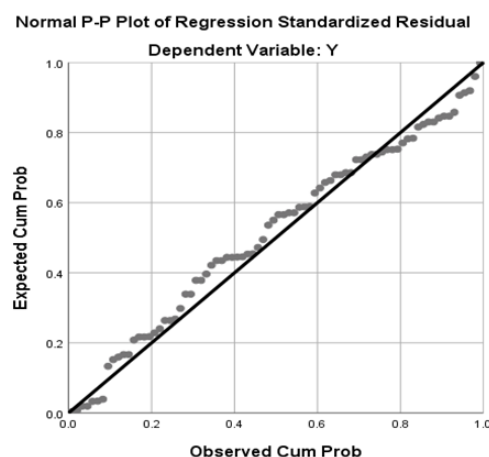
Berdasarkan tabel 2. di atas, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh setiap variabel $> 0,60$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan penjelasan Gambar 1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan PP Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data untuk semua variabel tersebar di

sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68769638
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.075
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas, Hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Uji Multikolinieritas

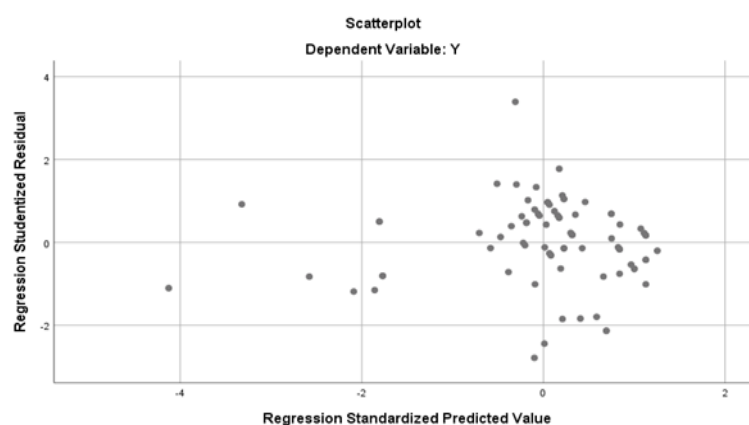
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan (X1)	.124	8.087
	Kepemimpinan (X2)	.109	9.196
	Kompensasi (X3)	.122	8.179

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, nilai tolerance yang diperoleh setiap variabel $> 0,10$ dengan nilai VIF yang diperoleh < 10 . Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.265	1.379	
	Pengawasan (X1)	.353	.108	.343
	Kepemimpinan (X2)	.178	.101	.198
	Kompensasi (X3)	.450	.110	.431

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,265 + 0,353 X1 + 0,178 X2 + 0,450 X3 + e.$$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,265.
2. Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,353.
3. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,178.
4. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,450.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.265	1.379		.917	.362
	Pengawasan (X1)	.353	.108	.343	3.267	.002
	Kepemimpinan (X2)	.178	.101	.198	3.764	.082
	Kompensasi (X3)	.450	.110	.431	4.078	.000

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa :

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung 3,267 > ttabel 1,990 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung 3,764 > ttabel 1,990 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung 4,078 > ttabel 1,990 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultant (Uji F)**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1941.733	3	647.244	218.608	.000 ^b
	Residual	225.017	76	2.961		
	Total	2166.750	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $218,608 > 3,03$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari α , yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.892	1.72068
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat angka adjusted R Square 0,892 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 89,2\% = 10,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,267 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,764 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang pegawai dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keramahan atasan terhadap pegawai, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong kinerja pegawai dalam organisasi

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,078 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai". Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran- sasaran perusahaan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 218,608 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima. Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan

kinerja pegawai dalam organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong kinerja pegawai dalam organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengawasan (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Sumut. Hasil penelitian ini telah berjalan sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini dan telah menjawab semua rumusan masalah yang dikemukakan. Diharapkan bagi para peneliti berikutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai variable pengawasan (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Sumatera Utara, maka disarankan agar pihak manajemen meningkatkan kualitas pengawasan dengan memperjelas standar kerja serta memberikan evaluasi berkala kepada pegawai. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif guna mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi juga perlu terus disesuaikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Dharma, S. 2018. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko T. H. 2020, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua,
- Hasibuan, M. 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ibrahim. 2020. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nugroho, D. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*.
- Rivai, V, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.
- Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah*. Academia.Edu, 29. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dan_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://www.freepik.com/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Kencana Prenada Media Group (p. 244).
- Yanti, E. D. (2022). (2022) *Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik*. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, 6(1), 2022. <https://doi.org/10.14710/jcrs.x.x.xxx-xxx>